

Cztery pokolenia na rynku pracy –

rola doradcy zawodowego w wyborze ścieżki kariery zawodowej

Doradcy zawodowi, pracujący m.in. w szkołach czy instytucjach rynku pracy, znajdują się w obecnych czasach w ciekawym trendzie socjologicznym. Współczesny rynek pracy mierzy się ze skutkami pandemii COVID-2019, problemami gospodarczymi, inflacją czy też wojną na Ukrainie. Doradca zawodowy stoi w obliczu nowych doświadczeń i potrzeby wsparcia osób, które wchodzi lub pozostają na rynku pracy. Dodatkowo, istotnym wyzwaniem jest różnorodność pokoleniowa osób aktywnie pracujących. Rynek pracy reprezentują obecnie cztery pokolenia: baby boomers oraz generacje X, Y i Z¹. Zatem jakie cechy i wartości mają grupy? Co je wyróżnia? Co łączy i dzieli? Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na te ważne pytania.

Krótką charakterystykę pokoleń przedstawia poniższa tabela:

Nazwa pokolenia	Krótką charakterystyka
BB baby boomers	osoby urodzone w latach 1946–1964, część z tych osób przeszła na emeryturę, część pozostaje aktywna zawodowo
X	osoby urodzone w latach 1965–1979, pokolenie obecnie najliczniejsze na rynku pracy
Y (Millenials)	osoby urodzone w latach 1979–1995, pokolenie najbardziej wykształcone na rynku pracy
Z (zwane też zoomerzy, generacja Z, Post-Millenials, pokolenie internetowe, Pokolenie C²)	osoby urodzone po 1995 roku, duży wpływ na ich życie mają nowe technologie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://www.merito.pl/blog/bb-x-y-z-czyli-pokolenia-na-ryнку-pracy-umiemy-sie-porozumiec-czy-kieruja-nami-stereotypy> [data dostępu: 16.08.2023].

Z badania „Generacja dobrej kariery. Pokolenia o pracy w Polsce” grupy Pracuj.pl opracowanego w 2019 roku wynika, że baby boomers, jako najstarsza grupa obecna na rynku pracy, to przedstawiciele wyżu demograficznego, urodzeni w latach 1946–1964. Cechuje się bogatym doświadczeniem zawodowym, określoną, budowaną latami pozycją zawodową, a w pracy ceni sobie stabilizację, poczucie bezpieczeństwa i lojalność, co utożsamia ze swoim sukcesem. Osoby te zbliżają się do wieku emerytalnego lub korzystają z emerytury, podejmując dodatkowo pracę. Realizują wyzwania związane z cyfryzacją ich pracy. Z badania wynika, że jako jedyna z czterech grup obecnych na rynku pracy, bardziej niż

¹ <https://www.merito.pl/blog/bb-x-y-z-czyli-pokolenia-na-ryнку-pracy-umiemy-sie-porozumiec-czy-kieruja-nami-stereotypy> [data dostępu: 19.03.2024].

² https://pl.wikipedia.org/wiki/Pokolenie_Z [data dostępu: 19.03.2024].

dobre zarobki ceni atmosferę wśród współpracowników³. Warto zauważyć również, że osoby z pokolenia baby boomers wyróżnia zdolność do analitycznego myślenia oraz oceniania informacji jedynie przez pryzmat logiki i faktów⁴. Pokolenie to jest zadowolone ze swojej pracy dużo bardziej niż późniejsze generacje, dlatego długo pozostaje aktywne zawodowo, a dzięki pracy ludzie ci są sprawniejsi zarówno fizycznie, jak i psychicznie⁵.

Pokolenie X

Dzieci pokolenia baby boomers stanowią obecnie dominującą grupę pracowników. Są to osoby urodzone w latach 1965–1979, określane jako pokolenie X. Istotny wpływ na rozwój kariery tej generacji miały wydarzenia takie jak: okres PRL-u, przemiany ustrojowe i upadek komunizmu w Polsce, zmiana systemu edukacyjnego i nagły rozwój technologii, brak dostępu do szerokiego Internetu. Osoby należące do tego pokolenia przywiązują dużą wagę do tradycyjnych wartości, są lojalne wobec pracodawcy, a jednocześnie stawiają na własny rozwój, cenią niezależność i lepiej radzą sobie z zachowaniem tzw. work-life balance⁶. Dbają o kontakty międzyludzkie, rzadziej z pomocą technologii komunikacyjnych. Według badań, pokolenie X na rynku pracy jest skoncentrowane na własnej karierze i osiągnięciu wysokiego statusu społecznego⁷. Niechętnie zmienia zatrudnienie, lecz robi to częściej niż rodzice. Zdarza się, że praca staje się ważniejsza od życia prywatnego⁸. Bogate doświadczenie zawodowe wiąże się często z wieloletnią, pełną oddania pracą w jednym miejscu. Badania wskazują, że osoby z pokolenia X potrafią umiejętnie zarządzać czasem, a wynagrodzenie daje satysfakcję, ale nie jest jedynym czynnikiem wpływającym na efektywność pracy⁹.

Pokolenie Y

Kolejną grupą pracowników na współczesnym rynku pracy jest pokolenie Y. Są to osoby urodzone w latach 1979–1995, które charakteryzują się wielozadaniowością i zaangażowaniem w podejmowane działania, mają jednak oczekiwania wobec pracodawców. W pracy poszukują możliwości rozwoju osobistego, poczucia samorealizacji, niezależności. Inwestują w naukę języków obcych, kursy, szkolenia, studia podyplomowe. Doskonale radzą sobie z nowoczesną technologią komunikacyjną. Istotne jest dla nich wynagrodzenie¹⁰. Nie posiadają wielu autorytetów, nie przywiązują się do firmy, przez co nie mają trudności ze zmianą pracy. Zdecydowanie ważniejsze są relacje ze

³ <https://media.pracuj.pl/74299-pokolenia-o-pracy-w-polsce-raport-pracujpl> [data dostępu: 19.03.2024].

⁴ <https://inewi.pl/Blog/pokolenie-baby-boomer-na-ryнку-pracy---jakie-sa-ich-cechy> [data dostępu: 19.03.2024].

⁵ <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-baby-boomers> [data dostępu: 19.03.2024].

⁶ Koncepcja work-life balance zakłada równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Oznacza to wyraźne oddzielenie pracy od czasu wolnego i konsekwentne dbanie o to, by pierwsza z tych sfer życia nie zdominowała drugiej, <https://kwalifikacje.edu.pl/co-to-jest-work-life-balance-i-jak-go-osiagnac/> [data dostępu: 19.03.2024].

⁷ <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/pokolenie-x> [data dostępu: 19.03.2024].

⁸ <https://www.merito.pl/blog/bb-x-y-z-czyli-pokolenia-na-ryнку-pracy-umiemy-sie-porozumiec-czy-kierujami-stereotypy> [data dostępu: 19.03.2024].

⁹ <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-x> [data dostępu: 19.03.2024].

¹⁰ <https://www.merito.pl/blog/bb-x-y-z-czyli-pokolenia-na-ryнку-pracy-umiemy-sie-porozumiec-czy-kierujami-stereotypy> [data dostępu: 19.03.2024].

współpracownikami. Od pracodawców oczekują oceny swojej pracy, a od siebie widocznych efektów podejmowanych zadań. Cenią sobie czas spędzony z rodziną, przyjaciółmi lub poświęcają go na realizację pasji. Jednocześnie tworzą wirtualne społeczności w Internecie. Podejmują też decyzję o prowadzeniu działalności na własny rachunek lub tzw. freelancing¹¹. Justyna Szymczyk zwraca uwagę, że pokolenie Y nazywane jest hashtagnation, to znaczy pokolenie selfie¹². Wiąże się to z korzystaniem z mediów społecznościowych, dodawaniem zdjęć, hashtagowaniem¹³, wstawianiem postów, komentowaniem¹⁴. Pokolenie Y stereotypowo w oczach pracodawców może wydawać się lekkomyślne, nielojalne i kapryśne, co wynika z ich wysokich ambicji, wykształcenia czy potencjału.

Pokolenie Z

Od kilku lat na rynku pracy pojawiły się osoby z pokolenia Z. Urodzone po 1995 roku, w świecie nowoczesnych technologii, doskonale wykorzystują je do wykonywanej pracy. Mogą mieć problemy w kontaktach międzyludzkich w rzeczywistości, ale bez problemu podejmują pracę zdalną, są kreatywne, otwarte na nowe rozwiązania. Cenią sobie niezależność, nie przywiązują się na długo do pracodawcy, łączą pracę z pasją. Chętnie podejmują samozatrudnienie, są elastyczne, eksperymentują. Rodzice dzieci pokolenia Z inwestują w ich rozwój kulturalny, wykształcenie, wyjazdy zagraniczne. Można spotkać się z opinią, że to generacja osób rozpieszczonych czy wychowanych bezstresowo. Pokolenie Z cechuje się wielozadaniowością i podzielnością uwagi. Osoby te poświęcają czas na świadome zakupy w Internecie, analizują i czytają opinie. Od pracodawcy oczekują wyzwań, które będą wspierać ich rozwój. Łatwo ulegają trendom, nawiązują kontakty międzynarodowe, zatem ich praca może opierać się o branżę IT, e-marketingu czy PR-u¹⁵. W obecnej chwili można domniemywać, jakimi osobami będą w życiu zawodowym, ale analizując wyniki prezentowanych tu badań można zauważyć, że generacja ta cechuje się szybkością, otwartością, jednak ma problemy z poufnością informacji oraz odpowiedzialnością za swoje działania¹⁶. Małgorzata Sury zauważyła, że pokolenie Z ma wysokie wymagania wobec pracodawców, przy czym brakuje mu kompetencji zawodowych¹⁷. Wiele młodych osób wchodzących na rynek pracy będzie podejmowało zawody związane z nowoczesnymi technologiami, wirtualną rzeczywistością lub ze światem mediów społecznościowych.

¹¹ Osoba określana wolnym strzelcem, niepracująca na etacie, często specjalista w danej dziedzinie, który wykonuje zadania z dowolnego miejsca, nie ma szefa, pracuje według własnych upodobań, <https://poradnikpracownika.pl/-freelancer-czy-to-rodzaj-pracy-dla-ciebie> [data dostępu: 19.03.2024].

¹² J. Szymczyk, *Pokolenie Y – charakterystyka przedstawicieli*, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z> [data dostępu: 1.05.2018].

¹³ Hashtag to wyrażenie poprzedzone znakiem #, które w komunikacji internetowej służy do oznaczania treści, żeby ułatwić jej wyszukiwanie, <https://bluemia.pl/baza-wiedzy/blog/ecommerce/hashtag-czym-jest-gdzie-i-po-co-go-uzywac> [data dostępu: 19.03.2024].

¹⁴ <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-y> [data dostępu: 19.03.2024].

¹⁵ <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z> [data dostępu: 19.03.2024].

¹⁶ Tamże.

¹⁷ <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/pokolenie-z> [data dostępu: 19.03.2024].

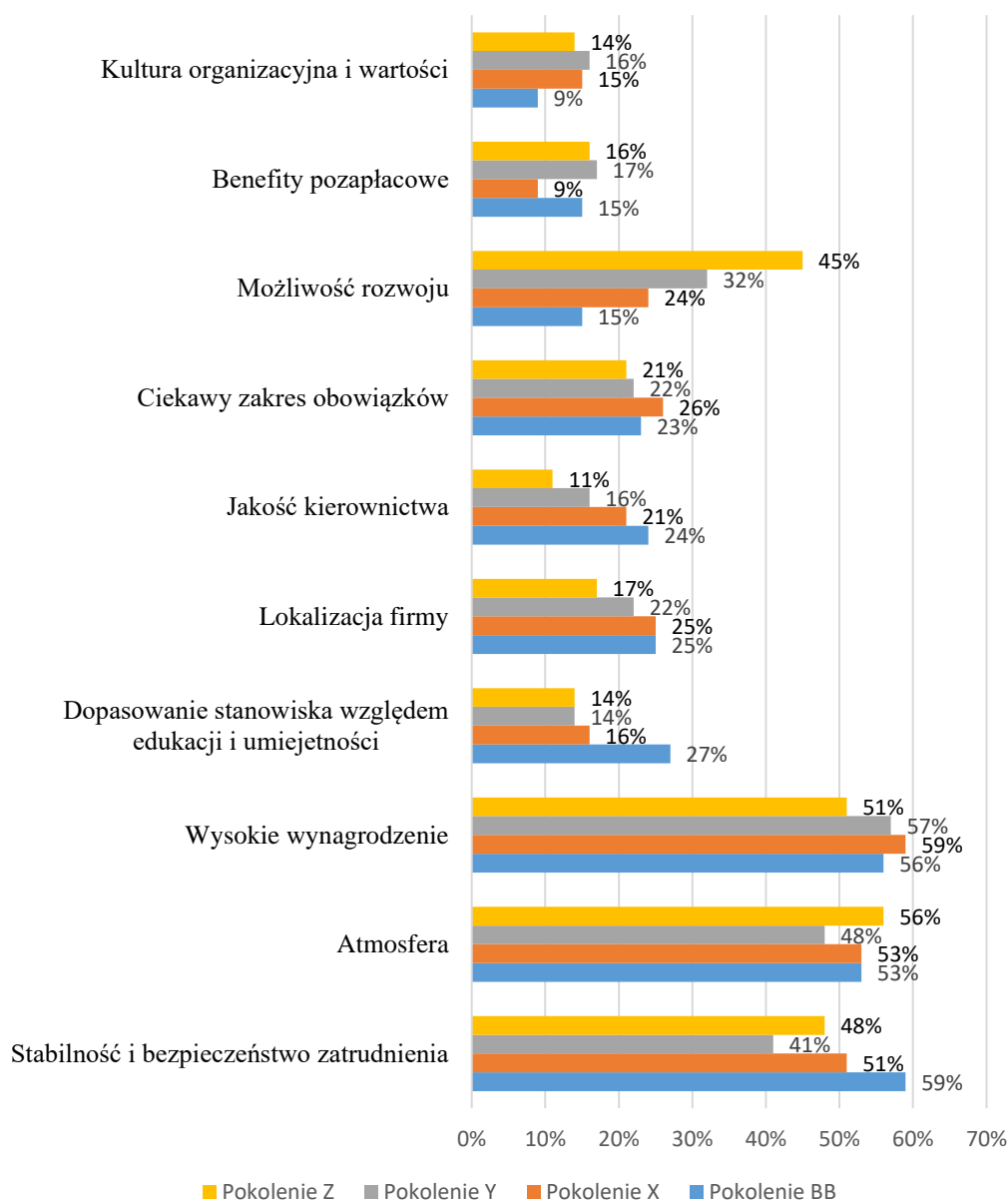
W literaturze występuje również określenie **Pokolenie Płatków Śniegu**, które dotyczy osób urodzonych w latach 90. XX wieku i na początku lat dwutysięcznych. Zostało zaczerpnięte z książki „Fight Club” amerykańskiego pisarza Chucka Palahniuka¹⁸. Zwraca się uwagę, że przedstawiciele tej generacji (czyli pokolenie Y i Z) są skoncentrowani na swoich potrzebach, nie chcą brać odpowiedzialności za swoje działania i decyzje, co wiąże się z nieumiejętnością przyjmowania krytyki, przerostem ambicji, trudnościami z przeżywaniem emocji. Jednocześnie są to osoby aktywne społecznie, technologicznie, światopoglądowo.

Z punktu widzenia pomocy w zakresie doradztwa zawodowego istotne jest wskazanie cech każdej z powyższych czterech generacji obecnych na rynku pracy. Wyniki badania pn. „Pokolenia na polskim rynku pracy”¹⁹, przeprowadzonego w 2022 roku przez Grafton Gi Group Holding pokazują wartości, jakimi kierują się w życiu prywatnym i zawodowym, co zaprezentowano na poniższym wykresie:

¹⁸ <https://treningsukcesu.pl/pokolenie-platkow-sniegu/> [data dostępu: 19.03.2024].

¹⁹ <https://www.grafton.pl/pl/raporty> [data dostępu: 19.03.2024].

Wartości w życiu prywatnym i zawodowym wg pokoleń



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu „Pokolenia na polskim rynku pracy”, Grafton Gi Group Holding, 2022, <https://www.grafton.pl/pl/pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy>, s. 23-64 [data dostępu: 19.03.2024].

Powyższe wyniki badań ukazują, jakimi wartościami kierują się cztery pokolenia na rynku pracy. Okazuje się, że stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia najważniejsze jest dla pokolenia baby boomers, najmniej doceniają je przedstawiciele pokolenia Y. Atmosferę w pracy cenią sobie wszystkie pokolenia, w szczególności Z. Podobne preferencje dotyczą wynagrodzenia, choć pokolenie X ma na nie najwyższe zapotrzebowanie. Warto zwrócić uwagę na to, że pokolenia nie wyróżniają znacząco lokalizacji firmy, jakości kierownictwa czy benefitów pozapłacowych. Można zauważyć znaczną różnicę pomiędzy pokoleniem BB a pozostałymi, w szczególności pokoleniem Z.

W obliczu prezentowanych powyżej badań, przed doradcą zawodowym pojawia się wyzwanie wspierania danej grupy pokoleniowej i pomocy w dążeniu do realizacji ścieżki kariery zawodowej, zgodnie z wartościami i cechami charakteryzującymi określone pokolenie. Warto zwrócić uwagę na stosowane przez doradcę metody pracy, możliwość modyfikacji działań doradczych, wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom tych grup. Doradca zawodowy powinien elastycznie modyfikować formy współpracy, umiejętnie skierować daną osobę do miejsca pracy zgodnie z jej doświadczeniami zawodowymi, wykształceniem czy motywacją. Znajomość cech i wartości, jakimi kierują się cztery pokolenia na współczesnym rynku, będzie skarbnicą wiedzy dla pracowników i pracodawców, co tylko może zwiększyć satysfakcję z podejmowanej pracy zawodowej i pomóc w odniesieniu sukcesu.

Netografia:

1. <https://bluemedi.pl/baza-wiedzy/blog/ecommerce/hashtag-czym-jest-gdzie-i-po-co-go-uzywac>
2. <https://inewi.pl/Blog/pokolenie-baby-boomer-na-ryнку-pracy---jakie-sa-ich-cechy>
3. <https://kwalifikacje.edu.pl/co-to-jest-work-life-balance-i-jak-go-osiagnac/>
4. <https://media.pracuj.pl/74299-pokolenia-o-pracy-w-polsce-raport-pracujpl>
5. https://pl.wikipedia.org/wiki/Pokolenie_Z
6. <https://poradnikpracownika.pl/-freelancer-czy-to-rodzaj-pracy-dla-ciebie>
7. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-baby-boomers>
8. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z>
9. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-x>
10. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-y>
11. <https://treningsukcesu.pl/pokolenie-platkow-sniegu/>
12. <https://www.grafton.pl/pl/raporty>
13. <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/pokolenie-x>
14. <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/pokolenie-z>
15. <https://www.merito.pl/blog/bb-x-y-z-czyli-pokolenia-na-ryнку-pracy-umiemy-sie-porozumiec-czy-kieruja-nami-stereotypy>